

雇傭職業能力開發研究
第19卷(1), 2016, 4, pp. 75~106
© 韓國職業能力開發院

직장인의 Big-Five 성격특성과 자기효능감 및 직무만족도의 관계

임 옥 진*

본 연구는 직장인의 Big-Five 성격특성과 자기효능감 및 직무만족도의 관계를 분석하고자 하였다. 이를 위하여 한국직업능력개발원(KRIVET)의 한국교육고용패널(KEEP)에서 제공하는 자료를 활용하여 현재 직장에서 일하고 있는 1,121명을 대상으로 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling) 분석을 실시하였다.

분석 결과, 직장인의 Big-Five 성격특성 중 친화성을 제외한 성실성, 신경증, 외향성, 개방성이 자기효능감에 유의한 영향을 미치고, Big-Five 성격특성 중 유일하게 신경증만이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 자기효능감도 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 이러한 연구 결과는 특히 직무만족도를 높이기 위하여 개인적인 내적 심리요인이 중요함을 시사한다. 따라서 직장인들의 직무만족도를 높이기 위하여 자기효능감 증진 프로그램이나 정서지원 프로그램 혹은 다양한 상담 및 심리교육 프로그램이 직업능력 개발 관점에서 시행될 필요가 있다.

– 주요어 : Big-Five, 성격, 자기효능감, 직무만족도

투고일: 2015년 10월 26일, 심사일: 2016년 01월 19일, 게재확정일: 2016년 02월 18일

* 제1저자, 대구과학대학교 교수(lojpeace@hanmail.net)

I. 서론

과거 사회에서는 생애주기가 일과 학습, 여가라는 세 국면으로 단절되어 수직적으로 이어졌으나, 현대 산업사회에서는 이들 생애주기가 순환적으로 이루어지고 있다. 즉, 일의 주기와 학습의 주기와 여가의 주기가 동시다발적으로 순환되며 평생에 걸쳐 혼재되는 새로운 양상을 보이고 있다(권이중 외, 2002). 이는 학습이 노동시장의 진입 이전단계에서만 필요한 것이 아니라 노동시장 진입 이후 단계에서도 연속적으로 필요함을 단적으로 표현하고 있는 것이다. 더욱이 자본과 자원, 재화중심에서 노하우와 아이디어가 중요시되는 오늘날에 와서는 인적자원 개발에 대한 관심이 날로 높아지고 있다.

공공기관이나 사기업 등의 여러 조직에서도 인적자원은 그것이 얼마나 잘 동력화되느냐에 따라 조직의 역동적인 자산이 될 수 있고 조직을 쇠약하게 만드는 부채로도 작용할 수 있다. 전 세계의 많은 진보적인 조직은 이러한 현실을 받아들이기 시작했으며, 특히 인적자원의 직무만족을 유지하는 것이 모든 조직의 성공을 위한 핵심 요소 중의 하나라고 간주하고 있다(Therasa & Vijayabanu, 2015).

그러나 한국사회에서 직장인의 직무만족도는 매우 낮은 편이다. 취업포털 잡코리아가 남녀 직장인을 대상으로 '직장인 회사 만족도'를 조사한 결과, 100점 만점에 평균 54.2점으로 나타났다(국민일보, 2015.10.27). 그리고 한국직업능력개발원의 '청년층 근로자의 근로환경과 직무태도' 보고서에 의하면, 젊은 직장인은 중장년층보다 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 중장년층은 근속연수가 길어질수록 만족도가 높아지는 반면, 청년층은 근속연수가 길어질수록 만족도가 하락하는 것으로 보고하고 있다(서울신문, 2015.11.26). 최근 심각한 청년층의 실업률과 비정규직 비율 증가, 그리고 높은 이직률 등으로 인해 청년층의 고용문제에 신경을 곤두 세우게 되면서 직장에서의 직무만족도는 매우 중요한 관심사로 다루어지고 있다.

일반적으로 조직에서의 직무만족을 설명할 수 있는 중요한 요소로 상황적 조건, 직무 특성, 성격특성을 들 수 있다(Cohrs et al., 2006). 지금까지 이루어진 많은 선행연구들은 직무만족도에 영향을 미치는 여러 선행요인들을 규명하는데 주력하여 왔으며, 직무한

경의 외적인 요인들을 강조하는 경향이 있었다(Newman, 2002). 그러나 최근의 선행연구에서는 일 자체, 보수, 승진, 상급자, 동료와 같은 기존의 변인에서 벗어나 직무만족을 예측하기 위한 개인의 내적 심리적인 변인에 주목하고 있다(이승희, 2008; 김옥금·임지영, 2015; Zhai et al., 2013; Therasa & Vijayabanu, 2015). 즉, 직무만족은 신념과 감정의 혼합물이기 때문에 직무만족에 대한 성격적인 부분이 새로운 관심을 얻고 있다(Therasa & Vijayabanu, 2015). Brief(1998)와 Motowidlo(1996)는 성격과 직무만족도 사이의 관계를 잘 이해하기 위하여 이론적 모델을 개발하였고, Judge et al. (Judge et al., 1998; Judge & Bono, 2001)는 종사원의 직무만족도와 핵심적인 성격특성이 통계적으로 상관이 있음을 발견하였다(Saari & Judge, 2004에서 재인용).

성격특성 이론 중에서 성격 특성이 5개 요인으로 구성되어 있다는 5요인 모델(Five Factor Model), 이른바 'Big-Five'에 대한 연구는 1980년대와 1990년대 이후 많은 관심 속에서 폭발적으로 이루어졌다. 성격특성 이론 중에서도 Big-Five는 다양한 분야의 적용을 위한 성격연구의 새롭고 거대한 원동력을 제공해왔을 뿐만 아니라(Therasa & Vijayabanu, 2015), 성격특성-직업적 관계를 검증하는 가장 중요한 준거의 하나로 사용되어 왔다(Salgado, 2005).

또한 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 자기효능감(self-efficacy), 자아존중감(self-esteem), 그리고 자아정체감(self-identity) 등을 들 수 있다. 그 중에서 자기효능감은 직무수행이나 직무만족도에 있어서 가장 영향력이 있는 요인으로 새롭게 부각되고 있다(남선이 외, 2006). Bandura(1997)는 자기효능감 이론을 발표한 후 자기효능감이 다양한 분야에서 적용되어 연구되어 왔다고 보고하였으며, Schunk(1984)의 연구를 계기로 교육현장에서 자기효능감 이론이 활용되기 시작하였다. 최근에는 자기효능감이 학업 수행과 관련된 교육현장에서 뿐만 아니라 직무 수행과 관련된 직업적 상황에서도 유효한 이론으로 검증되고 있다(Caprara et al., 2006; Klassen & Chiu, 2010; Yakın & Erdil, 2012; Gkolia; 2014).

이와 같이 직무만족도는 환경이나 직무특성 외에 성격이나 자기효능감과 같은 개인 특성과 밀접한 관련성을 가지고 있음을 알 수 있다. 이와 관련된 최근의 선행연구들을 분석하면, 크게 다음의 몇 가지로 구분할 수 있다.

첫째, Big-Five 성격 특성은 자기효능감(김해룡·김정자, 2011; 모화숙 외, 2013; Hartman, 2007; Karwowski et al., 2013)은 물론이고 자아존중감(김세롬·조효연, 2012; Joshanloo & Afshari, 2011)과 자아정체감(이윤희·김봉환, 2010; Lounsbury

et al., 2007) 등과 같은 자기평가에 영향을 미친다는 연구들이 있다.

둘째, Big-Five 성격특성은 직무만족(최정실 · 양남영, 2011; 김옥금 · 임지영, 2015; Judge et al., 2002; Templer, 2012; Naz et al., 2013; Zhai et al., 2013)과 직무성과(Rothmann & Coetzer, 2003) 혹은 직업성공(Judge et al., 1999)에 영향을 미치고, 궁극적으로는 삶의 만족도(정종현 · 최수일, 2011; Judge & Watanabe, 1994)나 행복(송준호 · 우문식, 2013; Soto, 2015)에까지 영향을 미친다는 연구들이 있다.

셋째, 자기효능감은 직무만족도에 영향을 미친다는 연구들을 찾아볼 수 있다(이승희, 2008; 최진 · 박현주, 2009; Judge & Bono, 2001; Caprara et al., 2006; Klassen & Chiu, 2010; Yakın & Erdil, 2012). 이외에 직무만족도에 영향을 미치는 요인들에 관련된 연구들을 찾아볼 수 있다(박정주, 2011; 임옥진, 2013; 이기종 · 곽수란, 2014; 서봉언 외, 2014; 주영주 · 한상윤, 2015).

이와 같이 현재까지 수행되어 온 선행연구들은 주로 Big-Five 성격특성과 자기효능감의 관계, Big-Five 성격특성과 직무만족도의 관계, 그리고 자기효능감과 직무만족도의 관계, 직무만족도에 영향을 미치는 요인 탐색 등과 같이 단편적으로 분석한 연구들이 대부분이고, Big-Five 성격특성과 자기효능감 그리고 직무만족도의 관계를 통합하여 수행한 연구는 찾아보기 힘들다. 게다가 단일 직종이 아닌 광범위한 직종의 직장인들을 대상으로 실시한 연구는 드물다.

이에 직장인의 Big-Five 성격특성과 자기효능감 및 직무만족도가 서로 어떠한 영향을 미치고 있는지, 그 영향력의 정도는 어떠한지, 그 영향을 인과관계나 경로를 통해 살펴보는 것은 의의가 있을 것으로 판단된다. 따라서 본 연구는 Big-Five 성격특성과 자기효능감 및 직무만족도의 관계를 파악하는데 연구 목적을 두고 있으며, 나아가 조직 구성원의 직무만족 및 직무성과의 향상을 위한 직업능력개발 관점에서의 시사점을 도출하는데 의의를 두고 있다.

II. 이론적 배경

1. Big-Five 성격 특성

다중-특성이론 중 성격 5요인에 관한 연구들은 Allport와 Odbert(1936)로부터 시작되어 Cattell(1943), Norman(1963) 등에 의하여 발전해 오다가, 결국 Goldberg(1981)에 의해 성격 5요인들은 “Big-Five”라는 이름으로 알려지게 되었다(John et al., 2008에서 재인용). Costa & McCrae(1992)는 이 다섯 가지 요인을 측정하는 성격검사로 NEO-PI Five Factor Inventory를 개발하였고, 이는 현재에 이르기까지 널리 사용되고 있다.

Big-Five 성격 특성은 학자들 간에 명명상의 차이가 다소 있으나, 다양한 문화권에서 성격 특성을 기술하는 단어들을 요인분석한 결과가 일치하고 있으며, 대체로 외향성, 신경증, 친화성, 성실성, 개방성으로 분류되고 있다(Goldberg, 1990; Judge et al., 1999; Therasa & Vijayabanu, 2015).

외향성(Extraversion)은 타인과의 상호작용을 좋아하고 타인의 관심을 끌고자 하는 정도를 나타내며(Goldberg, 1999), 외부적 활동이나 상황으로부터의 동요(surgency), 외부적 수단으로부터의 에너지 생성, 그리고 활동의 깊이보다는 활동의 폭과 관련되는 것이 특징이다(Laney, 2002). 외향성은 사회성, 활동성, 적극성 그리고 긍정적인 감정과 같은 특성을 포함한다(John et al., 2008). 신경증(Neuroticism)은 때로는 정서적 불안정 또는 반대 속성으로 정서적 안정성이라고 불린다. 신경증에서 높은 점수를 나타내는 사람들은 감정적으로 반응하고 스트레스에 취약하다. 그들은 일반적인 상황을 위협적이고 절망적으로 해석할 가능성이 높으며, 부정적인 정서적 반응을 비정상적으로 오랜 기간 동안 지속하는 경향이 있다(Fiske et al., 2009). 친화성(Agreeableness)은 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 나타낸다(Petrides & Fumham, 2001). 친화적인 개인들은 다른 사람과 사이 좋게 지내는 것을 중시하며, 일반적으로 사려 깊고 친절하고 관대하며 타인을 잘 믿고 신뢰할 수 있으며 협력적이다(Rothmann &

Coetzer, 2003). 성실성(Conscientiousness)은 사회적 규칙, 규범, 원칙 등을 기꺼이 지키려는 정도이다(Goldberg, 1999). 성실성은 자기-훈련을 보여주기 위해 충실하게 행동하고, 평가나 혹은 외부의 기대에 대한 성취를 목적으로 하는 경향이 있으며, 사람들을 통제하고 조절하고 그들의 충동을 관리하는 방법과 관련된다(Costa & McCrae, 1992). 개방성(Openness) 혹은 경험에 대한 개방성(Openness to experience)은 문화(Culture) 또는 지성(Intellect)이라고도 한다(김남순, 2002). 개방적인 사람들은 지적 호기심이 있고, 감정에 개방적이며 아름다움에 민감하고 새로운 것을 시도한다(Boileau, 2008).

많은 연구결과에서는 성격 5요인 이론이 개인의 행복, 신체적·정신적 건강, 종교성, 정체성뿐 아니라 가족, 친구, 연인 사이에서의 각종 관계적 결과들 및 직업 선택, 직무 만족도, 수행, 사회 참여, 범죄 행동, 정치적 입장 같은 요소들과 관련되어 있음이 확인되었다(Ozer & Benet-Martinez, 2006). 특히 다섯 개의 요인 중 외향성은 긍정적 정서경험과 그리고 신경증은 부정적 정서경험과 정적 관계를 보이는 등 실제 생활에서의 정서경험 및 대인관계 기능과 밀접한 관련이 있는 것으로 보고되고 있다(이훈구 외, 2004).

2. 자기효능감

자기효능감은 개인이 결과를 얻는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념이다. 이러한 효능에 대한 신념은 행동에 대해 영향력을 행사할 뿐만 아니라 사고과정에 대한 자기조절, 동기, 그리고 감정적, 생리적 상태와도 관련되어 있다(Bandura, 1977).

Bandura(1989)는 상황-특수적 자기효능감에 대한 영역-관련평가를 위해 “다차원 자기효능감 척도”를 개발했으며, 이 척도에는 9개의 하위척도(사회적 자원, 학업 성취, 자기조절학습, 여가, 자기조절, 타인의 기대, 사회적, 자기주장적, 부모의 지원)가 57개의 Likert식 문항으로 구성되어 있다. Williams와 Coombs(1996)는 이 척도를 적용하여 요인분석을 한 결과, 세 개의 하위요인으로 묶임을 확인하고 이를 각각 사회적 효능감, 학문적 효능감, 자기조절 효능감이라고 지칭하였다. 이 결과는 자기효능감이 사회적 상황, 학문적 상황 등의 넓은 영역에서 개인의 일반적인 경향성을 반영하는 것일 수도 있음을 시사한다(김아영, 1998에서 재인용).

한편, Sherer et al.(1982)는 자기효능감을 상황-특수적 개념보다는 일반적인 개인

의 성격특성으로 보고 일반적 자기효능감을 측정하기 위한 도구개발을 하였다. 김아영·차정은(1996)은 Sherer et al.(1982)의 자기효능감 척도를 바탕으로 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도선호 등 세 가지로 구성요소를 분류하여 측정하였고, 남선이 외(2006)는 자기효능감을 유능성, 자신감, 추진력의 세 요인으로 구성하여 사용하였다.

3. 직무만족도

일반적으로 직무만족도와 직업만족도를 혼용하는 경향이 있으나, 이 두 용어의 개념을 구체적으로 살펴보면 그 차이가 있음을 알 수 있다. Locke(1976)은 직무만족을 직무자체나 직무경험으로 인해 즐겁거나 만족스러운 상태로 정의하고 있으며, Betty & Schneider(1981)는 개인의 태도와 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 조직구성원이 직무와 관련하여 갖는 심리적 상태로 정의하고 있다. 따라서 직무만족이란 조직구성원이 직무를 수행하는 과정에서 직무경험에 대한 평가의 결과로 나타나는 긍정적인 정서적 상태를 총칭한다.

반면에, 직업만족도는 조직구성원 개인의 직업에 대한 태도이며 긍정적인 감정 상태를 할 수 있다. 즉 직업만족이 높은 사람은 자신의 직업에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있다고 할 수 있으며, 반대로 직업만족이 낮은 사람은 직업에 대해서 부정적인 태도를 가지고 있다고 말할 수 있다(강정에 외, 2010).

한편 Smith(1971)는 직업만족도의 개념을 보다 다양한 개념들의 복합체로 정의하고 있다. 직무만족, 직무관련 스트레스, 적절한 훈련, 지역사회에 대한 만족도를 직업만족도의 하위 변수로 측정하고 아울러 직업 활동 자체에 관련된 일의 가치, 적성, 숙련 등과 근무환경, 임금, 장래성 등과 같은 여러 요인에 대한 의견이 하나로 결합되어 형성된다고 한다(정광호·김태일, 2003에서 재인용). 따라서 직업만족도는 직무만족도를 포함하는 보다 포괄적이고 광범위한 수준의 용어로서, 부분적인 직장만족도와는 달리 전체적 직업 상황에 대한 총체적인 개념이라고 볼 수 있다.

Lawler(1973)는 직무만족의 내용을 두 가지로 구분하고 있다. 하나는 직무를 통해서 얻게 되는 전체적 경험을 나타내는 전반적 만족(overall satisfaction)이고, 다른 하나는 직무와 관련된 단면 또는 요인별 만족(factor satisfaction)이다. Lawler(1973)의 주장과 같이 최재열(1991)은 조직전체요인(임금, 승진, 인사고과, 교육훈련), 직무환경요인(관리감독, 인간관계, 의사소통, 의사결정, 작업조건), 직무내용요인(직무범위, 역

할요인)의 요인별 직무만족 요인과 전체적 직무만족 요인으로 구분하였다.

이와 같이 일반적으로 이루어진 선행연구들은 직무만족도에 중대한 영향을 미치는 요인으로 일자리 형태, 직장규모, 임금, 일과 전공의 일치도, 근무시간, 인간관계, 개인의 발전가능성 등 직장여건이나 근무조건 등에 관심을 가지고 있다(김순례 외, 2003; 노경란 외, 2011; 박정주, 2011). 그러나 최근의 선행연구에서는 대학만족도가 직장만족도에 영향을 미치는 요인임을 밝히고 있으며(임옥진, 2013; 주영주·한상윤, 2015), 직업만족도에 결정적인 영향을 미치는 경로를 분석하고(이기중·곽수란, 2014), 직장만족에 따른 최종학력의 차이(서봉연 외, 2014)를 분석하고 있다.

나아가 많은 혁신적인 연구는 사람의 성격이 직무만족도에 영향을 미침을 보여 주었다(Saari & Judge, 2004). 이에 관한 최초의 연구 중 하나는 사람의 직무만족도 점수는 시간이 지나도 안정성을 가지고 있음을 입증하였으며(Staw & Ross, 1985), 성격이 직장에서 정서적으로 중요한 사건의 경험에 영향을 미치고 차례로 직무만족도에 영향을 미치고 있음을 밝혔다(Weiss & Cropanzano, 1996). 특히 직장에서의 높은 직무만족도는 근로의욕 향상에도 영향을 주고 자기계발 노력도 촉구하게 되어 조직목표달성을 위한 공동작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 불러일으키는 긍정적인 영향을 미친다(Shin, 2001).

4. Big-Five 성격 특성과 자기효능감 및 직무만족도의 관계

직무만족도에 영향을 미치는 주요한 요인 중의 하나가 성격이다. 성격은 시간과 상황에 상관없이 지속적으로 지니는 일관된 개인 특성으로서 그 사람의 정서적인 반응과 사회적 행동에 강력한 영향을 미친다(권석만, 1998). Judge et al.(2002)는 Big-Five 성격과 직무만족도를 메타 분석하였다. 개방성(-.02)을 제외한 외향성(-.25), 신경증(-.29), 친화성(-.17), 성실성(-.26)의 네 변수는 직무만족도와 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났으며, 외향성과 성실성이 강한 종사원일수록 직무만족이 높은 것으로 조사되었고, 신경증이 강한 종사원은 상대적으로 낮은 직무만족을 하는 것으로 나타났다. 나아가 직무만족과 신경증 및 외향성의 관계는 많은 연구들에서 일반화됨을 보여 주었다.

또한 Big-Five 성격특성은 자기효능감과 관계가 있는 것으로 볼 수 있다. Hartman(2007)은 Big-Five 성격 요인과 24개의 진로탐색 자기효능감의 관계를 탐구한 결과, 성실성과 외향성은 광범위한 자기효능감 영역과 긍정적으로 상관이 있는 반면,

신경증은 진로 자기효능감과 거의 모든 형태에서 부정적인 관계를 나타냈다. 게다가 개방성은 창의적이고 지적인 추구를 위한 자기효능감과 상관이 있는 반면, 친화성은 진로 자기 효능감 변인과 어떤 유의미한 관계를 보여주지 못했다. 김해룡·김정자(2011)는 은행직원과 보험설계사를 대상으로 한 연구에서 Big 5 성격(외향성, 호감성, 성실성, 정서적 안정성, 개방성)이 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다.

Caprara et al.(2006)는 교사의 개인적 자기효능감이 그들의 직무만족과 학생들의 학문적 성취에 영향을 미치고 있음을 확증하였으며, Klassen & Chiu(2010)도 교사의 자기효능감과 직무만족의 효과 분석 결과, 자기효능감이 높은 교사들은 높은 직무만족을 하였다고 보고하였다. 자기효능감이 높은 사람은 도전적이고 구체적인 목표를 설정하고, 이를 성취하기 위해 주의 집중을 하고 노력을 투여하고 끈기를 보이기 때문에 결과적으로 높은 수행을 보이고(Latham & Locke, 1991), 보다 효과적으로 일을 처리하고 실패에도 잘 직면하여 보다 가치 있는 성과를 내고 직무에 만족하는 경향이 있다(Judge & Bono, 2001).

따라서 직무만족도를 높이기 위해서는 조직 구성원들의 자기효능감이 증대될 필요가 있다. 또한 직무만족과 관련하여 개인의 성격 특성이 반드시 고려되어야 한다. 조직 구성원들이 동일한 직무를 수행할지라도 서로 다른 반응과 성과가 나타날 수 있는데, 이는 조직 구성원들이 각자 지니고 있는 성격 특성에 차이가 있기 때문이다.

상술한 바와 같이, Big-Five 성격특성은 자기효능감과 직무만족도에 영향을 미치고, 자기효능감 또한 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 변수임을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 Big-Five 성격특성과 자기효능감 그리고 직무만족도와 관련된 선행연구 결과를 근거로 Big-Five 성격특성과 자기효능감이 직무만족도에 미치는 인과관계 모형을 설정하여 그 효과를 탐색하고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP: Korean Education & Employment Panel) 자료를 활용했다. KEEP는 2012년 9차 조사에서 패널들의 가치관과 삶의 변화 과정, 교육과 진로, 교육에서 노동시장으로의 이행과정을 좀 더 성공적으로 이끄는 연구를 위해 Big-Five 성격 요인에 해당하는 성격검사 30개 문항을 추가하였다. 따라서 본 연구는 Big-Five 성격 특성과 자기효능감 및 직무만족도의 관계를 분석하기 위하여 9차 연도의 자료를 분석 대상으로 삼았다. 학교를 졸업하고 현재 직장에서 일하고 있는 고등학생 패널 2,514명 중에서 응답거부나 무응답 등의 결측치 값을 제외한 1,121명의 자료를 활용하여 분석을 수행하였다. 응답자의 일반적인 배경은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 응답자의 일반적인 배경

특성	분류	빈도	비율
성별	남	524	46.7
	여	597	53.3
	계	1,121	100.0
고교 계열	일반계고	545	48.6
	전문계고	576	51.4
	계	1,121	100.0
일자리 형태	상용직	991	88.4
	임시직	115	10.3
	일용직	15	1.3
	계	1,121	100.0
직장의 지역 규모	특별시 지역	271	24.2
	광역시 지역	286	25.5
	시 지역	437	39.0
	읍, 면 지역	127	11.3
	계	1,121	100.0

특성	분류	빈도	비율
직장의 형태	민간회사 또는 개인사업체	823	73.4
	공무원(경찰, 직업군인 포함)	40	3.6
	공공기관 및 정부투자기업	56	5.0
	외국기업	21	1.9
	법인단체(사단, 재단법인)	153	13.6
	기타	28	2.5
	계	1,121	100.0
직장에서 하는 일 (직업)	경영·회계·사무 관련직	288	25.7
	영업 및 판매 관련직	113	10.1
	보건·의료 관련직	100	8.9
	전기·전자 관련직	97	8.7
	기계 관련직	84	7.5
	문화·예술·디자인·방송 관련직	53	4.7
	교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직	52	4.6
	미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	40	3.6
	정보·통신 관련직	36	3.2
	재료 관련직(금속, 유리, 점토, 시멘트)	33	2.9
	사회복지 및 종교 관련직	31	2.8
	기타	194	17.3
	계	1,121	100.0
월 평균 임금 (초과근로수당 및 특별급여 포함)	100 만원 이하	56	5.0
	101~150 만원 이하	280	25.0
	151~200 만원 이하	420	37.5
	201~300 만원 이하	306	27.3
	301 만원 이상	59	5.3
	계	1,121	100.0

2. 변인 설정 및 연구모형

연구목적에 따른 연구 수행을 위하여 구조방정식 모형에 적합하도록 Big-Five 성격 특성과 자기효능감 그리고 직무만족도에 관련된 변인을 잠재변인으로 설정하고, 이를 측정할 수 있는 관측변인들을 다음과 같이 설정하였다.

성격을 나타내는 Big-Five는 외향성, 신경증, 친화성, 성실성, 개방성으로 구성되어 있는데, 이들은 '① 전혀 그렇지 않다 ① 그렇지 않은 편이다 ② 그런 편이다 ③ 매우 그렇다'의 리커트 4점 척도로 측정되었다. 6개의 항목으로 되어 있는 5개의 변인들은 두 개씩 나누어 평균하고, 이를 합산하여 분석에 사용하였다.

자기효능감은 ‘잘하는 것’, ‘결단력’, ‘계획 수행’의 3문항으로서 ‘① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다’의 리커트 5점 척도로 조사된 것을 평균하여 사용하였다.

직무만족도 변인에서 세부적 만족도는 근무환경, 근무시간, 의사소통 및 인간관계, 임금, 개인의 발전가능성, 복지후생, 직장의 안정성 등 세부적인 7가지 항목을 평균값으로 계산하여 사용하였으며, 업무만족도와 전반적인 만족도는 단일 항목으로서 측정된 값을 그대로 사용하였다.

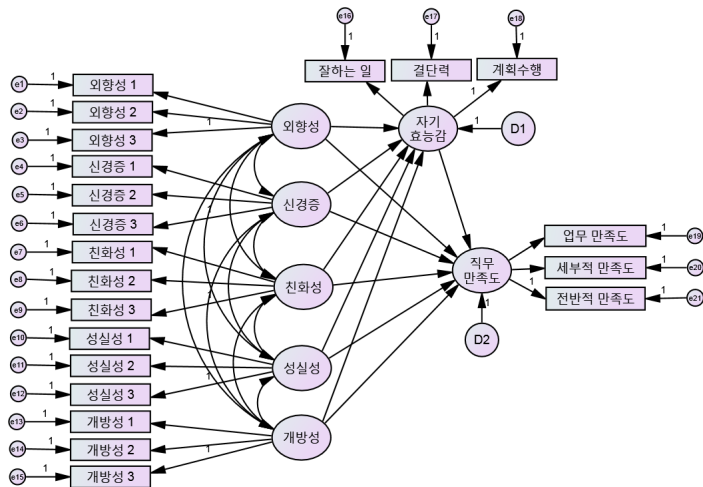
Big-Five 성격 특성과 자아개념 및 직장만족도의 관계를 분석하기 위하여 상술한 변인들에 대한 신뢰도 검증 결과, 모든 항목들에 대한 Cronbach's α 는 <표 2>와 같이 .7 이상으로 양호하게 나타났으며, 본 연구의 모형은 [그림 1]과 같다.

<표 2> 측정변인의 신뢰도 분석 결과

잠재변인		측정변인의 구체적 문항 내용	Cronbach's α
외향성	외향성 1	모임에서 분위기를 주도하는 인물이다	.832
		여러 사람 사이에서도 주눅이 들지 않는다	
	외향성 2	모임에서 많은 사람과 이야기를 나눈다	
		다른 사람과 있을 때 대화를 먼저 시작하는 편이다	
	외향성 3	다른 사람의 시선이 나에게 집중되는 것을 꺼리지 않는다	
		말을 많이 하는 편이다	
신경증	신경증 1	걱정을 많이 하는 편이다	.847
		화를 잘 내는 편이다	
	신경증 2	쉽게 짜증을 낸다	
		자주 우울해진다	
	신경증 3	마음이 자주 심란해진다	
		기분의 변화가 심한 편이다	
친화성	친화성 1	다른 사람에게 관심이 많다	.785
		따뜻하고 부드러운 마음을 갖고 있다	
	친화성 2	사람들을 편안하게 해 준다	
		다른 사람의 기분을 잘 이해하는 편이다	
	친화성 3	다른 사람을 위해 시간을 잘 할애하는 편이다	
		다른 사람의 감정을 내 것처럼 여긴다	
성실성	성실성 1	어질러지면 즉각 청소를 한다	.762
		계획한 것을 그대로 실행한다	

잠재변인		측정변인의 구체적 문항 내용	Cronbah's α
	성실성 2	일에 대해서는 가혹하리만큼 열심히 한다	
		세밀한 부분에서 주의를 기울인다	
	성실성 3	항상 무엇이든지 할 준비가 되어 있다	
		질서정연한 것을 좋아한다	
개방성	개방성 1	상식이나 어휘를 많이 아는 편이다	.728
		상상력이 풍부하다	
	개방성 2	훌륭한 아이디어를 낼 때가 많다	
		깊은 생각에 잠길 때가 많다	
	개방성 3	어려운 단어를 많이 사용한다	
		이해가 빠른 편이다	
자기 효능감	잘하는 일	내가 무엇을 잘 하는지 알고 있다	.807
	결단력	내가 결정해야 할 일을 무리없이 결정한다	
	계획수행	내가 계획한 것을 잘 할 수 있다	
직무 만족도	업무 만족도	현재 직장에서 하고 있는 업무(일)에 대하여 만족하고 있습니까?	.873
	세부적 만족도	현재 직장과 관련하여 아래 항목들에 대하여 만족하고 있습니까? (근무환경, 근무시간, 의사소통 및 인간관계, 임금, 개인의 발전 가능성, 복지 후생, 직장의 안정성)	
	전반적 만족도	현재 직장에 대하여 전반적으로 만족하고 있습니까?	

[그림 1] 연구모형



연구모형은 7개의 잠재변인과 21개의 관측변인, 그리고 이에 따른 측정오차 21개와 내생변인에 붙어있는 2개의 구조오차로 구성되어 있으며, 독립변수인 외생변인 간에는 상관 설정을 해 주었다. 따라서 본 연구의 구조방정식 모형은 다수의 독립변수인 외생변인과 다수의 종속변수인 내생변인 간의 관계뿐만 아니라 종속변인들끼리의 인과관계를 동시에 추정할 수 있기 때문에 경로 추정이 가능하고, 변수 간 직접효과와 간접효과 및 총 효과를 파악할 수 있다.

3. 자료 분석

본 연구에서는 구조방정식 모형 분석을 하기 위하여 먼저, 다수의 항목으로 구성된 변인의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 이어서 변인 간의 상관관계를 Pearson 적률 상관계수로 확인하였으며, 각 변인들의 최솟값과 최댓값, 평균과 표준편차, 왜도 및 첨도를 살펴보기 위하여 기술통계량을 산출하였다. 그리고 Big-Five 성격특성과 자기효능감 및 직무만족도와와의 관계 및 경로를 분석하기 위하여 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling) 분석을 실시하였다. 이를 위해 본 연구에서는 AMOS 프로그램을 포함하고 있는 IBM SPSS Statistics 21 프로그램을 사용하였다.

IV. 연구 결과

1. 기술통계 및 상관관계 분석

<표 3> 측정변인의 기술통계량

변인		최솟값	최댓값	평균	표준편차	왜도	첨도
외향성	외향성 1	0	3	1.684	.491	-.160	.483
	외향성 2	0	3	1.722	.523	-.016	.298
	외향성 3	0	3	1.610	.515	.046	-.060
신경증	신경증 1	0	3	1.393	.549	.283	.208

변인		최솟값	최댓값	평균	표준편차	왜도	첨도
	신경증 2	0	3	1.227	.574	.136	.034
	신경증 3	0	3	1.270	.619	-.015	-.043
친화성	친화성 1	0	3	1.739	.457	-.013	.637
	친화성 2	0	3	1.903	.436	-.187	1.617
	친화성 3	0	3	1.713	.491	-.278	.137
성실성	성실성 1	0	3	1.577	.523	.094	-.186
	성실성 2	0	3	1.640	.501	.144	.230
	성실성 3	0	3	1.775	.466	.041	.371
개방성	개방성 1	0	3	1.608	.501	.121	-.148
	개방성 2	0	3	1.620	.494	.181	-.135
	개방성 3	0	3	1.515	.426	.221	.562
자기 효능감	잘하는 일	1	5	3.588	.716	-.508	.468
	결단력	1	5	3.527	.785	-.326	-.093
	계획 수행	1	5	3.549	.730	-.376	.339
직무 만족도	업무 만족도	1	5	3.310	.798	-.257	.448
	세부적 만족도	1	5	3.284	.646	-.258	.509
	전반적 만족도	1	5	3.345	.757	-.395	.311

각 변인들에 대한 기술통계량과 상관계수는 <표 3>과 <표 4>에 제시되어 있다. 21개의 측정변인들은 전반적으로 변인들 간에 상관이 있는 것으로 나타났으며, 왜도 및 첨도 또한 대부분의 변인들이 0~±1의 범위에 포함되어 정상분포 조건을 충족하고 있다. 따라서 본 연구를 위한 측정변인들이 모수추정에 적합한 것으로 판단된다.

2. 구조방정식 모형 분석

연구모형에 대한 모형적합도 결과는 <표 5>와 같다. 가장 대표적으로 사용되는 절대적 합치수인 χ^2 는 Amos에서는 CMIN으로 표현되는데(우종필, 2012), 모형적합도의 분석 결과 CMIN 값은 451.637(DF=168, $p=.000$)로 다소 높은 것으로 나타났다. 그러나 RMR은 .012로서 판단기준인 .05이하로 나타나 좋은 적합도를 보이고 있으며, RMSEA 또한 .039로 나타나 양호한 수준이었다. 그리고 GFI, AGFI, NFI, CFI, TLI 등은 0(무적합)~1(완벽한 적합)사이의 값을 가지며 보통 .9이상이면 양호한 것으로 간주하는데 GFI, AGFI, NFI, CFI, TLI 등도 .962, .947, .953, .970, .962 등

<표 4> 측정변인의 상관계수

변수	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)	12)	13)	14)	15)	16)	17)	18)	19)	20)	21)
1)	1																				
2)	.668**	1																			
3)	.573**	.615**	1																		
4)	.044	.046	.126**	1																	
5)	-.013	-.018	.032	.654**	1																
6)	-.050	-.031	.000	.489**	.733**	1															
7)	.237**	.315**	.276**	.038**	-.050**	.024**	1														
8)	.223**	.267**	.220**	-.095**	-.162**	-.118**	.532**	1													
9)	.230**	.255**	.205**	.002**	-.072**	-.065**	.416**	.541**	1												
10)	.169**	.178**	.143**	.011**	-.064**	-.087**	.150**	.196**	.266**	1											
11)	.188**	.196**	.215**	.055**	-.025**	.0336**	.234**	.288**	.313**	.429**	1										
12)	.165**	.232**	.190**	.028**	-.075**	-.098**	.311**	.374**	.314**	.456**	.574**	1									
13)	.223**	.282**	.256**	.038**	.019**	.011**	.275**	.256**	.226**	.190**	.327**	.308**	1								
14)	.194**	.229**	.226**	.149**	.136**	.147**	.212**	.231**	.205**	.201**	.389**	.314**	.565**	1							
15)	.228**	.225**	.209**	-.002**	-.015**	-.037**	.157**	.209**	.217**	.268**	.315**	.300**	.458**	.431**	1						
16)	.189**	.205**	.167**	-.166**	-.232**	-.224**	.198**	.258**	.194**	.230**	.295**	.305**	.227**	.169**	.238**	1					
17)	.227**	.224**	.198**	-.172**	-.227**	-.261**	.174**	.228**	.216**	.313**	.265**	.329**	.237**	.167**	.281**	.536**	1				
18)	.203**	.260**	.204**	-.153**	-.210**	-.242**	.179**	.273**	.214**	.359**	.345**	.396**	.238**	.206**	.294**	.535**	.673**	1			
19)	.067**	.120**	.069**	-.125**	-.199**	-.183**	.127**	.141**	.129**	.134**	.121**	.151**	.072**	.031**	.091**	.249**	.204**	.221**	1		
20)	.134**	.130**	.111**	-.129**	-.186**	-.191**	.129**	.131**	.169**	.168**	.125**	.134**	.107**	.046**	.129**	.271**	.245**	.273**	.577**	1	
21)	.111**	.146**	.080**	-.131**	-.182**	-.164**	.135**	.142**	.148**	.143**	.139**	.170**	.099**	.070**	.113**	.281**	.228**	.251**	.725**	.697**	1

주: * p<.05, ** p<.01

1) = 외향성 1 2) = 외향성 2 3) = 외향성 3 4) = 신경증 1 5) = 신경증 2 6) = 신경증 3 7) = 친화성 1 8) = 친화성 2 9) = 친화성 3 10) = 성실성 1 11) = 성실성 2 12) = 성실성 3 13) = 개방성 1 14) = 개방성 2 15) = 개방성 3 16) = 잘하는 일 17) = 결단력 18) = 계획 수행 19) = 업무 만족도 20) = 세부적 만족도 21) = 전반적 만족도

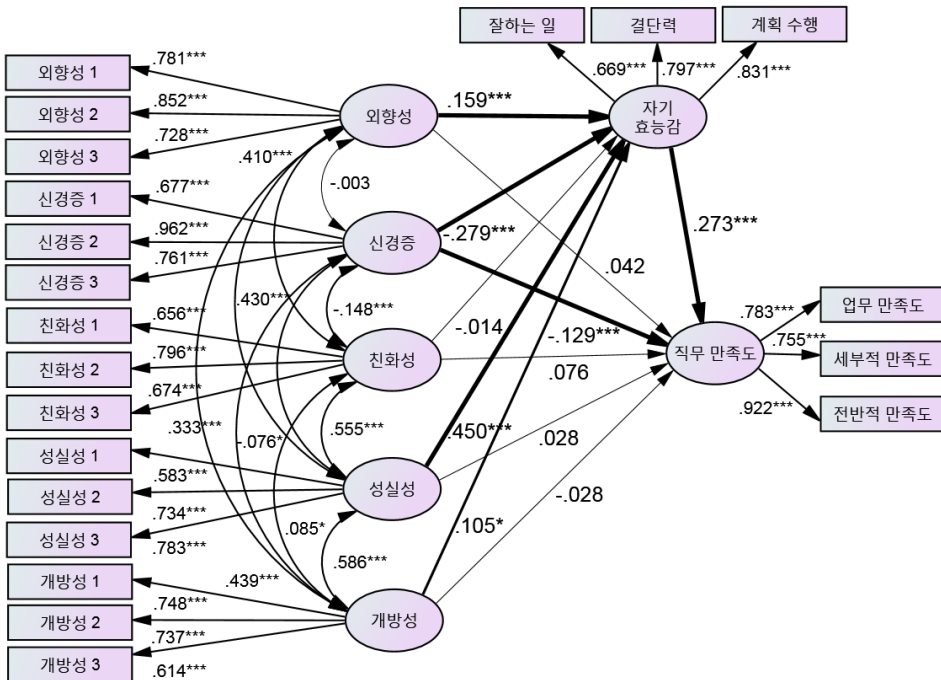
으로 나타나 양호한 것으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구의 모형 적합도 수치는 다양한 적합도 지수 기준을 충족하고 있으므로 설정된 모형의 적합도가 양호한 것으로 판단된다.

<표 5> 모형의 적합도 지수

Measures	CMIN)	RMR	GFI	AGFI	NFI	CFI	TLI	REMSEA
Values	451.637	.012	.962	.947	.953	.970	.962	.039

다음으로 잠재변인을 설명하는 측정변인의 설명 값을 확인한 결과, 잠재변인을 설명하는 21개의 측정변인의 모수추정치는 유의도 $p < .001$ 수준에서 각 잠재변인을 통계적으로 유의하게 설명하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 측정변인은 그와 관련된 잠재변인을 잘 대표하고 있는 것으로 판단된다. 측정변인의 모수추정치가 포함된 구조방정식 모형의 인과관계 추정 결과는 [그림 2]로 나타내었다.

[그림 2] 변인들 간의 인과관계 추정 결과



변인 간의 인과관계를 확인하고 개별 경로의 상대적인 효과를 알아보는 구조방정식 모형의 모수추정치는 다음의 <표 6>에 제시되어 있는데, 이는 11개의 개별 경로계수와 10개의 변수 간 공분산을 나타내고 있다. 경로계수 간의 크기를 비교하고자 할 경우에는 비표준화계수보다 표준화 계수를 사용하는 것이 좋으므로(문수백, 2009), 본 연구에서는 표준화 계수의 모수추정치를 중심으로 제시하였다.

C.R은 경로계수의 통계적인 유의성을 나타내는 중요한 부분으로 C.R 값이 ± 1.965 보다 크거나 p값이 .05보다 작다면 통계적으로 유의하다고 할 수 있는데(우종필, 2012), 외향성 \rightarrow 자기효능감, 신경증 \rightarrow 자기효능감, 성실성 \rightarrow 자기효능감, 개방성 \rightarrow 자기효능감, 그리고, 신경증 \rightarrow 직무만족도, 자기효능감 \rightarrow 직무만족도의 경로가 통계적으로 유의한 인과관계를 보여주었다. 구체적으로 살펴보면, 외향성이 자기효능감에 미치는 직접효과는 .159($p < .001$)로 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으나, 직무만족도에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이와 마찬가지로 각 변인들도 그 효과를 해석할 수 있다.

<표 6> 구조방정식 모형의 모수추정치

모수	비표준화	표준오차	C.R.	표준화
자기효능감 \leftarrow 외향성	.257	.060	4.310***	.159
자기효능감 \leftarrow 신경증	-.360	.040	-8.992***	-.279
자기효능감 \leftarrow 친화성	-.026	.083	-.318	-.014
자기효능감 \leftarrow 성실성	.748	.088	8.536***	.450
자기효능감 \leftarrow 개방성	.243	.110	2.203*	.105
직무만족도 \leftarrow 외향성	.078	.075	1.040	.042
직무만족도 \leftarrow 신경증	-.191	.052	-3.672***	-.129
직무만족도 \leftarrow 친화성	.161	.102	1.572	.076
직무만족도 \leftarrow 성실성	.054	.115	.469	.028
직무만족도 \leftarrow 개방성	-.076	.135	-.559	-.028
직무만족도 \leftarrow 자기효능감	.313	.056	5.567***	.273
성실성 \leftrightarrow 개방성	.056	.005	11.449***	.586
친화성 \leftrightarrow 성실성	.067	.006	11.464***	.555
신경증 \leftrightarrow 친화성	-.023	.006	-4.084***	-.148
외향성 \leftrightarrow 신경증	-.001	.006	-.089	-.003
친화성 \leftrightarrow 개방성	.038	.004	9.154***	.439
신경증 \leftrightarrow 개방성	.010	.004	2.367*	.085

모수	비표준화	표준오차	C.R.	표준화
외향성 ↔ 개방성	.040	.004	9.190 ^{***}	.410
외향성 ↔ 친화성	.053	.005	9.752 ^{***}	.430
신경증 ↔ 성실성	-.013	.006	-2.138 [*]	-.076
외향성 ↔ 성실성	.045	.006	8.232 ^{***}	.333

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

한편, Big-Five 성격 특성으로서 외생변인들인 외향성, 신경증, 친화성, 성실성, 개방성은 변인들 간의 공분산을 설정하였다. 외향성과 신경증(-.003) 간의 관계를 제외한 모든 변인들 간에 통계적으로 유의하여 서로 상관관계가 있음을 보여주었다.

위의 결과들을 종합하면, Big 5 성격특성과 자기효능감, 그리고 직무만족도는 인과관계가 있음을 알 수 있다. Big 5 성격특성인 외향성, 신경증, 친화성, 성실성, 개방성 변인은 대부분 상관이 있음을 알 수 있고, 이들은 자기효능감과 직무만족도에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. Big 5 성격특성 중 성실성(.450)이 자기효능감에 가장 큰 영향을 미치고 다음으로 신경증(-.279), 외향성(.159), 개방성(.105)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 친화성은 자기효능감에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 그리고 신경증(-.129)은 Big 5 성격특성 중 유일하게 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기효능감(.273)은 직무만족도에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 특히 Big 5 성격특성 중 신경증은 자기효능감과 직무만족도 모두에 영향을 미치는 중요한 변인임을 알 수 있다.

다음으로 구조방정식 추정치의 직접효과와 간접효과 및 총효과를 나타내는 효과분해 결과를 <표 7>에 제시하였다. 외향성이 자기효능감에 미치는 직접효과는 .159로 유의도 .001수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 외향성은 자기효능감에 직접효과를 미치지만, 간접효과가 없기에 .159의 총효과를 발휘하고 있음을 알 수 있다. 또한 외향성은 직무만족도에 .042의 직접효과를 미치지만 통계적으로 유의한 수준이 아니며, 간접효과는 .043으로 유의도 .01수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 외향성의 총효과는 .085의 효과를 발휘하는 것으로 나타났다. 이와 동일하게 각 변인들도 직접효과와 간접효과를 합산하여 총효과를 산출하는 것으로 해석할 수 있다.

<표 7> 추정변인의 직접효과, 간접효과, 총효과

추정변인	효과경로	직접효과	간접효과	총효과
외향성	→ 자기효능감	.159 ^{***}	.000	.159 ^{***}
	→ 직무만족도	.042	.043 ^{**}	.085
신경증	→ 자기효능감	-.279 ^{***}	.000	-.279 ^{***}
	→ 직무만족도	-.129 ^{***}	-.076 ^{**}	-.205 ^{***}
친화성	→ 자기효능감	-.014	.000	-.014
	→ 직무만족도	.076	-.004	.072
성실성	→ 자기효능감	.450 ^{***}	.000	.450 ^{***}
	→ 직무만족도	.028	.123 ^{**}	.151 ^{***}
개방성	→ 자기효능감	.105 [*]	.000	.105 [*]
	→ 직무만족도	-.028	.029 [*]	.000
자기효능감	→ 직무만족도	.273 ^{***}	.000	.273 ^{***}

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

V. 논의 및 결론

Big-Five와 같은 성격 이론들은 개인들의 성격을 기술·설명해 주고, 나아가 특정한 상황에서 그들의 행동을 예언하는데 유용하다. 성격은 자기효능감에 영향을 미칠 뿐만 아니라 환경과 직무특성 외에 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 요인으로서 새로운 주목을 받고 있는데, 그것은 동일한 직무를 수행하더라도 종사원들이 각자 지니고 있는 성격 특성에 따라 직무만족도에 차이를 보이기 때문이다.

본 연구에서도 Big-Five 성격특성과 자기효능감 및 직장만족도 간에 인과관계가 있음을 확인할 수 있었다. 연구결과를 중심으로 정리하면 다음과 같다.

첫째, Big-Five 성격특성은 자기효능감에 영향을 미친다. Big-Five 성격특성 중 외향성(.159)과 성실성(.450), 그리고 개방성(.105)은 정(+)적으로 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 신경증(-.279)은 부(-)적으로 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 Big-Five 성격특성 중 유일하게 친화성(-.014)은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이는 Hartman(2007)의 연구결과와 일치하고 있는데, Big-Five 성격특성 중 친화

성을 제외한 모든 성격특성이 자기효능감과 유의한 관계를 가지고 있음을 보여주었다. 그러나 다른 선행연구 결과(김해룡·김정자, 2011; 모화숙 외, 2013; Thoms et al., 1996; Karwowski et al., 2013)에서는 자기효능감에 영향을 미치는 Big-Five의 성격특성 중 개방성을 제외한 외향성, 신경증, 친화성, 성실성의 요인들이 자기효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 연구결과들을 종합하면, Big 5 성격 중 외향성, 신경증, 성실성은 일반적으로 자기효능감에 영향을 미치나, 친화성과 개방성은 상황에 따라 개연성을 지니는 요인임을 알 수 있다.

둘째, Big-Five 성격특성은 직무만족도에 영향을 미친다. Big-Five 성격특성 중 외향성(.042), 친화성(.076), 성실성(.028), 개방성(-.028)은 직무만족도에 유의한 영향을 미치지 못하였고, 신경증(-.129)만이 부(-)적으로 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 관련된 선행연구에서도 신경증(최정실·양남영, 2011; Connolly & Viswesvaran, 2000; Cropanzano et al., 1993; Judge et al., 2002)은 직무만족도에 영향을 미치는 요인임을 설명하고 있으며, 이외에 외향성(윤세환·박진영, 2004; 조려, 2012; 김옥금·임지영, 2015; Judge et al., 2002; Zhai et al., 2013), 성실성(최정실·양남영, 2011; Judge et al., 2002), 친화성(조려, 2012; 김옥금·임지영, 2015; Judge et al., 2002; Templer, 2012), 개방성(윤세환·박진영, 2004; 최정실·양남영, 2011)이 직무만족도에 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다. 따라서 직무만족도에 영향을 미치는 결정적 요소로서 Big-Five 성격특성 중 신경증은 중요한 역할을 하며(Cohrs et al., 2006), 신경증 외에 외향성 요인이 직무만족도와 가장 관련이 많음을 알 수 있다(Judge et al., 2002). 외향성이 높은 직장인들은 사회적 관계를 형성하는 데 적극적인 태도를 지니고, 사내에서도 구성원들과 친화적인 대인관계를 형성하므로 직장만족도가 높아지게 되지만(Zhai et al., 2013), 신경증이 강한 직장인들은 번덕이 심하고 의기소침하고 피로감이나 긴장감을 잘 느끼게 되므로 직무만족도가 감소하게 된다(최정실·양남영, 2011).

셋째, 자기효능감은 직무만족도에 영향을 미친다. 즉, 자기효능감이 직무만족도에 유의한 영향(.273)을 미침으로써 이들 간에 유의한 인과관계가 있음을 보여주었다. 이는 전술한 선행연구 결과와 같이 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높다는 것을 의미한다. 이승희(2008)와 최진 외(2009)는 간호사의 자기효능감이 연령과 경력, 그리고 학력이 높을수록 향상되었다고 보고하였다. 즉, 임상경력이 오래될수록 반복된 경험을 통

하여 업무효율성과 자신감을 터득하게 되고, 학업까지 병행하게 되면 지식과 전문성이 높아지면서 업무에 대한 자기효능감이 증가되었다. 자기효능감이 높은 사람은 스스로를 동기화시키고 어려움에 잘 직면하고, 스트레스를 보다 잘 견뎌내어(Benight & Bandura, 2004), 직무만족도가 높아지게 된다. 나아가 직무에 만족하게 되면 조직 몰입을 하게 되어 장기적으로 조직의 성과에 도움이 되지만(Charles et al., 2005), 직무에 만족하지 못한 사람은 이직을 하거나 직무성실도가 떨어지고 나아가 조직 내의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 등의 부정적 결과를 초래할 가능성이 높다(남선이 외, 2006). 따라서 자기효능감이 높은 조직 구성원일수록 직무만족도도 높아지므로, 직무만족도를 높이기 위해서는 조직 구성원들의 자기효능감이 증대될 필요가 있다.

결국 이러한 연구결과는 개인들의 Big-Five 성격 특성이 자기효능감과 직무만족도에 영향을 미치고, 자기효능감 또한 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 작용하고 있음을 보여주는 것이다. 특히 학교 졸업 후 직장에서의 성공적인 직무수행은 물론 직무만족도를 높이기 위하여 고용 여건이나 근무 조건이 개선되고 조직구성원들로 하여금 직무특성에 대한 충분한 이해가 선행되어야 하겠지만 이외에 개인 내적인 심리적 성격특성이 고려되어야 함을 시사한다.

따라서 직장에서의 직무만족도 증진과 성공적 성취를 위하여 물리적 작업환경뿐만 아니라 사회심리화적인 작업환경을 개선하고 적절한 직무교육이 실시되어야 할 것이다. 아울러 긍정적이고 안정된 정서를 함양하기 위한 정서지원 프로그램이나 인지행동 심리교육 프로그램(박경애·조윤주, 2008), 그리고 집중형 의사소통 프로그램(정경진·최한나, 2011) 등 다양한 상담 및 심리교육 프로그램을 실시하여 직장 내에서의 직무만족도를 향상시킬 필요가 있다. 다시 말하면 지식기반사회의 인적자원 개발과 활용을 위하여 성인을 대상으로 나날이 확대되는 평생교육적 요구에 따라, 직장의 인적자원 관리 담당자들은 직장인들이 심리적으로 안정되고 성숙함으로써 직무만족도를 높일 수 있도록 다양한 직업능력 개발을 위한 실천적인 노력을 경주하여야 할 것이다.

본 연구는 Big-Five 성격 특성과 자기효능감 및 직무만족도의 관계를 분석하는데 연구목적을 두고 수행하였다. 그러나 수집된 기존의 패널자료를 사용하였기 때문에 변인 선정에 있어 제한적이었다. 또한 일반적인 배경인 개인 및 직장특성 변수들을 통제하지 못함으로 보다 정확한 추정치를 산출하는데 한계가 있음을 밝힌다. 추후 연구에서는 Big-Five 성격특성뿐만 아니라 자기효능감 및 직무만족도를 측정하는 변인들을 충분히 확보·분석하고 양질의 자료를 수집하여 양적 접근에 질적인 접근을 보완함으로써 보다

설명력을 높일 수 있을 것을 기대한다. 아울러 직장인을 대상으로 직무만족도를 높이기 위한 다양한 교육 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 요구된다.

참 고 문 헌

- 강정애 · 권순원 · 김현아 · 양혜원 · 조은영 · 태정원(2010). 『조직행동론』, 시그마프레스.
- 권석만(1998). 『인간관계 심리학』, 학지사.
- 권이중 외(2002). 『평생교육방법론』, 교육과학사.
- 국민일보(2015. 10. 27). “직장인 직장 만족도 100점 만점에 54점”,
<http://news.knib.co.kr/article/view.asp?arcid=0010000550&code=61141411&cp=nv>
 에서 2016. 01. 27 인출
- 김남순(2002). 『성격심리학』, 교육과학사.
- 김새롬 · 조효연(2012). 「호텔 조직구성원들의 자기존중감과 직업존중감이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구」, 『관광레저연구』, 제24권 제3호, 361~380쪽, 한국관광레저학회.
- 김순례 · 정혜선 · 이복임 · 이종은 · 이경용(2003). 「직장인의 직무만족도 관련요인 분석 -NIOSH의 직무스트레스 모형을 적용하여」, 『지역사회간호학회지』, 제14권 제2호, 190~199쪽, 한국지역사회간호학회.
- 김아영(1998). 「동기이론의 교육현장 적용 연구와 과제-자기효능감 이론을 중심으로」, 『교육심리연구』, 제12권 제1호, 113~144쪽.
- 김아영 · 차정은(1996). 「자기효능감과 측정」, 『동계학술대회 논문집』, 51~64쪽, 산업 및 조직 심리학회.
- 김옥금 · 임지영(2015). 「성격 5요인 모델에 따른 개인-조직 성격 일치도가 종합병원 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향」, 『간호행정학회지』, 제21권 제2호, 164~173쪽, 간호행정학회.
- 김해룡 · 김정자(2011). 「성격특성과 셀프리더십이 자기효능감에 미치는 영향」, 『한국산업경영학회 발표논문집』, 271~279쪽, 한국산업경영학회.
- 남선이 · 남승규 · 남미애(2006). 「사회복지생활시설 종사자의 자기효능감과 요인별 직무만족이 전반적 직무만족에 미치는 영향」, 『한국사회복지학』, 제58권 제3호, 195~221쪽, 한국사회복지학회.

- 노경란·박용호·허선주(2011). 「대졸 청년층의 대학 재학 중 경험한 교육서비스와 직장이동과의 관계 분석- 첫 직장만족도의 매개효과를 중심으로」, 『직업교육연구』, 제30권 제1호, 29~49쪽, 한국직업교육학회.
- 모화숙·박미라·하대현(2013). 「Big5 성격요인과 주관적 안녕감 간의 관계에 대한 자기효능감의 매개효과」, 『교육심리연구』, 제27권 제3호, 761~781쪽, 한국교육심리학회.
- 문수백(2009). 『구조방정식 모델링의 이해와 적용』, 학지사.
- 박경애·조윤주(2008). 「인지행동 심리교육 프로그램이 교사의 직무만족, 심리적 소진, 자아존중감 및 역기능적 신념에 미치는 효과」, 『한국교원교육연구』, 제25권 제3호, 261~279쪽, 한국교원교육학회.
- 박정주(2011). 「청년여성 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인」, 『직업교육연구』, 제30권 제2호, 213~229쪽, 한국직업교육연구학회.
- 서봉언·박명희·김경식(2014). 「직무일치, 임금 및 업무만족인 직장만족에 미치는 영향 - 최종학력 집단 차이를 중심으로」, 『교육학논총』, 제35권 제1호, 1~18쪽, 대경교육학회.
- 서울신문(2015. 11. 26). “젊은 직장인, 중장년층보다 직무 만족도 낮다, 장시간 근무 스트레스 높아”, <http://go.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20151127012013>에서 2016. 01. 27 인출
- 송준호·우문식(2013). 「조직구성원의 성격 특성이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향: 행복의 매개효과를 중심으로」, 『기업경영연구』, 제52권, 45~65쪽, 한국기업경영학회.
- 우종필(2012). 『구조방정식모델 개념과 이해』, 한나래.
- 윤세환·박진영(2004). 「관광종사원의 성격특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구」, 『문화관광연구』, 제6권 제2호, 275~290쪽, 문화관광연구학회.
- 이기종·곽수란(2014). 「가정배경과 청년기 진로 발달특성이 직업만족도에 미치는 영향」, 『고용직업능력개발연구』, 제17권 제3호, 203~227쪽, 한국직업능력개발원.
- 이승희(2008). 「임상간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족에 관한 연구」, 『성인간호학회지』, 제20권 제1호, 10~20쪽, 성인간호학회.
- 이윤희·김봉환(2010). 「직장인의 직무만족과 자아정체감 및 심리적 안녕감과 관계」, 『한국실천공학교육학회논문지』, 제2권 제1호, 135~145쪽, 한국실천공학교육학회.

- 이훈구 외(2004). 『인간행동의 이해』, 법문사.
- 임옥진(2013). 「개인특성과 고등학교·대학만족도 및 직장만족도의 관계 분석」, 『Andragogy Today』, 제16권 제4호, 1~30쪽, 한국성인교육학회.
- 조려(2012). 「성격특성, 직무만족과 직무성과, 주관적인 행복감의 관계연구」, 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 주영주·한상윤(2015). 「대졸 청년층의 대학생활 만족도 및 첫 직장만족도 관련 영향변인에 관한 연구」, 『교육종합연구』, 제13권 제1호, 193~212쪽, 교육종합연구소.
- 정광호·김태일(2003). 「공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석: 한국노동패널연구(KLIPS) 자료를 중심으로」, 『한국정책학회보』, 제12권 제3호, 1~29쪽, 한국정책학회.
- 정경진·최한나(2011). 「비폭력대화 모델에 기초한 집중형 의사소통 집단상담 프로그램이 대인관계 능력 및 대인관계 스트레스와 직무만족에 미치는 효과」, 『인간이해』, 제32권 제1호, 1~16쪽, 서강대학교 학생생활상담연구소.
- 정종현·최수일(2011). 「노인의 성격특성이 자기존중감 및 삶의 만족도에 미치는 영향」, 『대한가정학회지』, 제49권 제8호, 47~61쪽, 대한가정학회.
- 최재열(1991). 「직무만족 수준의 결정요인에 관한 실증적 연구」, 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 최정실·양남영(2011). 「프리셉터의 지도유형과 성격특성에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이」, 『간호행정학회지』, 제17권 제3호, 349~356쪽, 간호행정학회.
- 최진·박현주(2009). 「학업을 병행하는 임상간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도」, 『간호행정학회지』, 제15권 제1호, 37~44쪽, 간호행정학회.
- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, Vol.84 No.2, pp. 191~215.
- _____(1989). "Regulation of cognitive process through perceived self-efficacy", *Developmental Psychology*, Vol.25 No.5, pp. 729~735.
- _____(1997). *Self-efficacy: the exercise of control*, NY: Freeman.
- Benight, C. & Bandura, A. (2004). "Social cognitive theory of posttraumatic recovery: The role of perceived self-efficacy", *Behav Res Ther*, Vol.42 No.10, pp. 1129~1148.
- Betty, R. W. & Schneider, C. E. (1981). *Personal Administration: An Experimental*

- Skill Building Approach*(2nd ed.), NY: Addison-Wesley Publishing Co.
- Boileau, S. N. (2008). *Openness to Experience, Agreeableness, and Gay Male Intimate Partner Preference Across Racial Lines*, MI: ProQuest LLC.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. & Malone, P. S. (2006). "Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level", *Journal of School Psychology*, Vol.44, pp. 473~490.
- Charles, H., Schwepker, Jr. & Michael, D. H. (2005). "Managing the ethical climate of customer contact service employee", *Journal of Service Research*, Vol.74 No.4, pp. 377~397.
- Cohrs, C. J., Abele, A. E., Dette, D. E. (2006). "Integrating Situational and Dispositional Determinants of Job Satisfaction: Findings From Three Samples of Professionals", *The Journal of Psychology*, Vol.40 No.4, pp. 363~395.
- Connolly, J. J. & Viswesvaran. C. (2000). "The role affectivity in job satisfaction: A meta-analysis", *Personality and Individual Differences*, Vol.29 No.2, pp. 265~281.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992) *NEO PI-R professional manual*, FL: Psychological Assessment Resources.
- Fiske, S. T., Gilbert, D. T., & Lindzey, G. (2009). *Handbook of Social Psychology*, NJ: Wiley.
- Goldberg, L. R. (1990). "An alternative "description of personality" : The Big-Five factor structure", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.59 No.6, pp. 1216~1229.
- _____ (1992). "The development of markers for the Big-Five factor structure", *Psychological Assessment*, Vol.4, pp. 26~42.
- _____ (1999). "A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models", in L. Mervielde, I. Deary. F. De Fruyt and F. Ostendorf(Eds.), *Personality psychology in Europe*, 7, Tilburg The Netherlands, Tilburg University

- Press, pp. 7~28.
- Gkolia, A. K., Belias, D. A., & Koustelios, A. (2014). "Teacher's job satisfaction and self-efficacy: A Review", *European Scientific Journal*, Vol.10 No.22, pp. 321~342.
- Hartman, R. O. (2007). "The Five-Factor Model and Career Self-efficacy: General and Domain-specific Relationships", *Journal of Career Assessment*, Vol.15, pp. 145~161.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). "Paradigm shift to the integrative big five trait taxonomy", *Handbook of personality: Theory and research*, NY: Guilford Press.
- Joshanloo, M. & Afshari, S. (2011). "Big Five Personality Traits and Self-Esteem as Predictors of Life Satisfaction in Iranian Muslim University Students", *Journal of Happiness Studies*, Vol.12 No.1, pp. 105~113.
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2000). "Five-factor model of personality and transformational leadership", *Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.5, pp. 751~765.
- _____ (2001). "Relationship of core self-evaluations traits-self esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol.86 No.1, pp. 80~92.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). "Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol.87 No.3, pp. 530~541.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. A. & Barrick M. R. (1999). "The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span", *Personnel Psychology*, Vol.52 No.3, pp. 621~652.
- Judge, T. A. & Watanabe, S.(1994). "Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.67, pp. 101~107.
- Karwowski, M., Lebuda, I., Wisniewska, E. & Gralewski, J. (2013). "Big Five

- Personality Traits as the Predictors of Creative Self-Efficacy and Creative Personal Identity: Does Gender Matter?", *The Journal of Creative Behavior*, Vol.47 No.3, pp. 215~232.
- Klassen, R. M. & Chiu, M. M. (2010). "Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress", *Journal of Educational Psychology*, Vol.102 No.3, pp. 741~756.
- Laney, M. O. (2002). *The Introvert Advantage*, Canada: Thomas Allen & Son Limited.
- Latham, G. P. & Locke, E. A. (1991). "Self-regulation through goal setting", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.50, pp. 212~247.
- Lawler, E. E. III. (1973). *Motivation in work organizations*, CA: Brooks/Cole Pub. Co.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, in M.D. Dunnette. ed.
- Lounsbury, J. W., Levy, J. J., Leong, F. T. & Gibson, L. W. (2007). "Identity and Personality: The Big Five and Narrow Personality Traits in Relation to Sense of Identity", *Identity: An International Journal of Theory and Research*, Vol.7 No.7, pp. 51~70.
- Naz, S., Rehman, S., Saqib, H. (2013). "The Relationship between Job Satisfaction and Personality trait among Bank employees", *Far East Journal of Psychology and Business*, Vol.11 No.3, pp. 57~72.
- Newman, L. (2002). "Job satisfaction starts with us", *Nurs stand*, Vol.17 No.4, p. 30.
- Ozer, D. J., & Benet-Martinez, V. (2006). "Personality and the prediction of consequential outcomes", *Annual Review of Psychology*, Vol.57, pp. 401~421.
- Petrides, K. V. and Fumham, A.(2001). "Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomic", *European Journal of personality*, Vol.15, pp. 425~438.
- Rothmann, S, & Coetzer, E. P. (2003). "The big five personality dimensions and job

- performance”, *Journal of Industrial Psychology*, Vol.29 No.1, pp. 68~74.
- Saari, S. M. & Judge, T. A. (2004). “Employee attitudes and job satisfaction”, *Human Resource Management*, Vol.43 No.4, pp. 395~407.
- Salgado, F. J. (2005). “Personality and Social Desirability in Organizational Settings: Practical implications for Work and Organizational Psychology”, *Papeles del Psicólogo*, Vol.26, pp. 115~128.
- Schunk, D. H. (1984). “Self-efficacy perspective on achievement behavior”, *Educational Psychology*, Vol.19, pp. 48~58.
- Shin, Y. G. (2001). *People Oriented Management*, Dasan books.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). “The self-efficacy scale: Construction and validation”, *Psychological reports*, Vol.51, pp. 663~671.
- Soto, C. J. (2015). “Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the big five with subjective well-being”, *Journal of Personality*, Vol.83 No.1, pp. 45~55.
- Staw, B. M. & Ross, J. (1985). “Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.70 No.3, pp. 469~480.
- Templer, K. J. (2012). “Five Factor Model of Personality and Job Satisfaction: The Importance of Agreeableness in a Tight and Collectivistic Asian”, *Applied Psychology*, Vol.61 No.1, pp. 114~129.
- Therasa, C., & Vijayabanu, C. (2015). “The Impact of Big Five Personality Traits and Positive Psychological Strengths towards Job Satisfaction: a Review”, *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, Vol.23 No.2, pp. 142~150.
- Thoms, P., Moore, K. M. & Scott, K. S. (1996). “The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.17 No.4, pp. 349~362.
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical

discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work, *Research in Organizational Behavior*, Vol.18, pp. 1~74.

Yakin, M. & Erdil, O. (2012). "Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol.58, pp. 370~378.

Zhai, Q., Willis, M., O'Shear, B., Zhai, Y., & Yang, Y. (2013). "Big five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China", *International Journal of Psychology*, Vol.48 No.6, pp. 1099~1108.

Abstract

The Relationship Between the Workers of the Big-Five Personality Traits and Self-Efficacy and Job Satisfaction

Lim Ok-jin

This study aims at analyzing the relationship between the workers of the Big-Five personality traits and self-efficacy and job satisfaction. For this purpose, Structural Equation Modeling analysis was conducted on 1,121 individuals who are currently working with data provided by Korean Education & Employment Panel(KEEP) of Korea Research Institute for Vocational Education & Training(KRIVET).

As a result, for Big-Five personality traits of workers, conscientiousness, neuroticism, extraversion, and openness have significant effects on self-efficacy and only neuroticism has significant effects on job-satisfaction. In addition, self-efficacy is also identified to have significant effects on job-satisfaction. These results imply that personal and psychological factors should be considered important to improve job-satisfaction.

Therefore, it is necessary that self-efficacy enhancement program, emotional support program, or various counselling and psychology education program should be implemented as a vocational education & training to improve job-satisfaction.

Key words : Big-Five, personality, self-efficacy, job-satisfaction